Tribunal de la dotation de la fonction publique

Rapport sur les plans et les priorités

2008 – 2009

L'honorable Josée Verner
Ministre du Patrimoine canadien, de la Condition féminine et des Langues officielles

Table des matières

SECTION I — APERÇU 1

Message du président 2

Déclaration de la direction 3

Raison d'être 4

Renseignements sur l'organisation 4

Rôles et responsabilités 5

Tableau de concordance de l'architecture des activités de programme (AAP) 6

Renseignements sommaires 8

Activités de programme par résultat stratégique 8

Plans et priorités du Tribunal 9

Contexte opérationnel 9

Facteurs internes 10

Facteurs externes 11

Priorités du programme 12

Priorités de gestion 13

Liens avec les résultats du gouvernement du Canada 13

SECTION II — ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE 15

SECTION III — RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES 19

SECTION IV — AUTRES POINTS D'INTÉRÊT 21

SECTION I
Aperçu

Message du président

J'ai le plaisir de présenter le Rapport sur les plans et les priorités de 2008-2009 du Tribunal de la dotation de la fonction publique (le Tribunal).

Le Tribunal est un organisme indépendant et quasi judiciaire, créé par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (*LEFP*) le 31 décembre 2005. Il a pour mission d'instruire les plaintes et statuer sur elles aux termes des nouvelles dispositions et des mécanismes de recours en matière de dotation à la fonction publique fédérale.

Dans le préambule de la *LEFP*, on précise que les valeurs et l'éthique doivent sous-tendre la dotation : « [L]e gouvernement du Canada souscrit au principe d'une fonction publique [...] qui se distingue par ses pratiques d'emploi équitables et transparentes, le respect de ses employés, sa volonté réelle de dialogue et ses mécanismes de recours destinés à résoudre les questions touchant la nomination. »

En se fondant sur ces valeurs, le Tribunal a adopté une démarche permettant aux parties à une plainte de résoudre leurs différends par des processus informels fondés sur la communication et le dialogue continu. De la même façon, le *Règlement du Tribunal de la dotation de la fonction publique* permet aux parties à un processus de plainte de parvenir à un règlement sans procéder à une audience officielle.

Les mécanismes de recours informels du Tribunal – c'est-à-dire la communication de renseignements, la conférence préparatoire et la médiation – se sont avérés très fructueux jusqu'à présent. En effet, des 273 dossiers réglés au cours de l'exercice 2006-2007, 86 % (soit un total de 235) l'ont été par voie de conciliation sans l'apport d'une décision du Tribunal. Parmi les dossiers restants, quelques-uns ont été réglés par observations écrites, d'autres ont été reportés sur l'exercice suivant; trois seulement ont fait l'objet d'une audience officielle.

Au cours des prochains mois, le Tribunal entend miser sur les pratiques et les procédures établies au cours des deux dernières années pour assurer un règlement équitable et rapide des différends. Bon nombre des priorités du Tribunal sont permanentes, notamment celles qui consistent à :

- Instruire les plaintes et statuer sur elles
- Fournir des services de médiation
- Améliorer les communications externes
- Renforcer les services généraux
- Renforcer la gestion des ressources humaines

Dans les années à venir, les nouvelles activités consisteront notamment à élaborer des séances de formation, des politiques et des procédures aux fins de la tenue de conférences de règlement, à améliorer le système de gestion des dossiers du Tribunal en vue d'assurer le traitement efficient des plaintes, et à examiner des méthodes visant à augmenter la prestation de services de médiation partout au pays.

Par ces activités, le Tribunal montre son engagement à protéger le mérite dans la fonction publique, comme organisme indépendant, afin que la population canadienne puisse compter sur une fonction publique vouée à l'excellence et servant le public avec intégrité.

Guy Giguère

Déclaration de la direction

Nous soumettons, aux fins de dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2008–2009 du Tribunal de la dotation de la fonction publique.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de présentation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2008–2009 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement.*

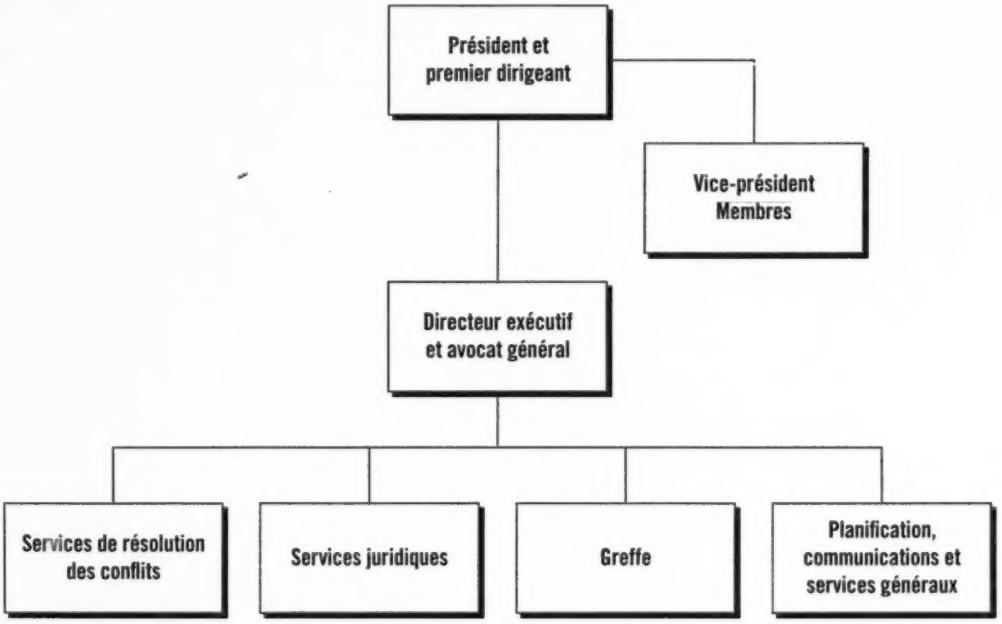
- Il est conforme aux exigences précises des déclarations figurant dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.
- Il repose sur les résultats stratégiques et l'architecture des activités de programme du Tribunal, approuvés par le Conseil du Trésor.
- Il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable.
- Il sert de fondement comptable à l'égard des résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs applicables.
- Il rend compte de la situation financière en fonction des chiffres relatifs aux dépenses prévues approuvées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Guy Giguère
Président et premier dirigeant

Raison d'être

Le Tribunal de la dotation de la fonction publique est un organisme indépendant et quasi judiciaire, créé en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* pour instruire les plaintes liées aux nominations internes et aux mises en disponibilité au sein de la fonction publique fédérale. Le Tribunal a pour mandat de tenir des audiences et de fournir des services de médiation afin de régler les plaintes.

Renseignements sur l'organisation



Rôles et responsabilités

Le **président** est le premier dirigeant du Tribunal, dont il dirige et supervise les activités, notamment en ce qui a trait à l'attribution de plaintes aux membres et à la détermination de la date, de l'heure et du lieu des audiences. Le président peut autoriser le **vice-président** à exercer tous les pouvoirs et toutes les fonctions du président.

Le **directeur exécutif et avocat général** est chargé de fournir des conseils au président; de gérer les finances du Tribunal dans les limites du budget approuvé, conformément aux politiques et aux procédures en matière de finances; de gérer efficacement les ressources humaines du Tribunal; de fournir des conseils juridiques spécialisés aux membres et au personnel du Tribunal concernant les pouvoirs juridictionnels du Tribunal et toute autre question liée aux plaintes, aux procédures, aux éléments de preuve, à la *Charte canadienne des droits et libertés* et au droit administratif; de diriger l'élaboration des politiques, des procédures et des pratiques du Tribunal en ce qui a trait aux fonctions de médiation, d'arbitrage et de greffe; de gérer la stratégie de communication globale et les activités promotionnelles du Tribunal afin d'accroître la sensibilisation quant au rôle du Tribunal et au travail qu'il effectue, et de diriger la mise en œuvre de cadres stratégiques au sein du Tribunal dans des domaines comme la gestion de l'information, la technologie de l'information, la vérification et l'évaluation.

Le **directeur, Greffe, opérations et politiques**, est chargé de l'élaboration et de la mise en œuvre des procédures et des politiques opérationnelles du Tribunal, ce qui comprend les services de gestion des dossiers, les services de greffe, la traduction et la répartition des décisions, de même que la gestion des questions de logistique en ce qui a trait aux audiences avec les membres du Tribunal et l'établissement du calendrier à cet égard.

Le **directeur, Services de résolution des conflits**, est responsable des services de résolution des conflits du Tribunal, notamment de la planification, de l'organisation et de l'animation des séances de médiation ainsi que de l'élaboration de la formation portant sur la médiation destinées aux membres, au personnel et aux intervenants du Tribunal.

Le **directeur, Planification, communications et services généraux**, est chargé des communications externes et internes et des services généraux, tels que la planification stratégique et opérationnelle, les finances, les services administratifs, la gestion du matériel, la technologie et la gestion de l'information, la vérification et l'évaluation et les ententes de services partagés.

Tableau de concordance de l'architecture des activités de programme (AAP)

Ancien résultat stratégique :	Contribuer à une fonction publique compétente, non partisane et représentative par le traitement impartial et dans les meilleurs délais de différends relativement au processus interne de dotation et de mise en disponibilité du gouvernement du Canada.	
Nouveau résultat stratégique :	Résolution juste et impartiale de différends survenant dans le cadre des nominations internes et des mises en disponibilité dans le gouvernement du Canada.	
(en milliers de dollars)	**Nouvelle activité de programme :** **Arbitrage et médiation des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique***	**Total**
Ancienne activité de programme : **Traitement des plaintes survenant dans le cadre des nominations, des révocations et des mises en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique.***	4 968 $	4 968 $

Motifs des changements

Conformément à la première étape de la mise en œuvre de la Structure de gestion, des ressources et des résultats (SGRR), les ministères et les organismes devaient élaborer une structure détaillée de leur architecture d'activités de programme (AAP), au plus tard le 30 avril 2007. Dans le cadre de l'exercice relatif à la SGRR, le résultat stratégique et l'activité de programme ont été modifiés en tenant compte des commentaires fournis par les analystes du Conseil du Trésor afin de mieux correspondre au mandat du Tribunal et décrire de façon plus précise ses principales responsabilités.

Crédits votés et législatifs inscrits dans le Budget principal des dépenses

(en milliers de dollars)

Crédits votés et législatifs	Tribunal de la dotation de la fonction publique	**Budget principal des dépenses 2008–2009**	Budget principal des dépenses 2007–2008
90	Dépenses de programme	**4 481**	4 451
(L)	Contributions au régime d'avantages sociaux des employés	**487**	509
	Total des crédits votés et législatifs	**4 968**	4 960

Dépenses prévues et équivalents temps plein

(en milliers de dollars)	Prévisions des dépenses 2007–2008[1]	**Dépenses prévues 2008–2009**	Dépenses prévues 2009–2010[2]	Dépenses prévues 2010–2011[2]
Arbitrage et médiation des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*	4 960	**4 968**	–	–
Total du Budget principal des dépenses	4 960	**4 968**	–	–
Rajustements :				
Budget supplémentmaire des dépenses (A)				
Report du budget de fonctionnement	236			
Autres				
Rajustement permettant de faire le rapprochement avec la meilleure estimation des prévisions de dépenses	(1 100)			
Total des rajustements	(864)	**–**	–	–
Total des dépenses prévues	4 096	**4 968**	–	–
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	532	**598**	–	–
Coût net du programme	4 628	**5 566**	–	–
Équivalents temps plein	33	**35**	35	35

[1] Correspond aux meilleures prévisions du total des dépenses nettes prévues d'ici la fin de l'exercice.

[2] Le Tribunal demande un financement afin de poursuivre son mandat.

Renseignements sommaires

Ressources financières (en milliers de dollars)

2008–2009	2009–2010	2010–2011
4 968	–	–

Ressources humaines

2008–2009	2009–2010	2010–2011
35 ETP	35 ETP	35 ETP

Activités de programme par résultat stratégique

		Dépenses prévues (en milliers de dollars)			Contribue à la priorité suivante
	Résultats prévus	2008–2009	2009–2010	2010–2011	
Résultat stratégique :	Résolution juste et impartiale de différends survenant dans le cadre des nominations internes et des mises en disponibilité dans le gouvernement du Canada.				
Titre de l'activité de programme	Arbitrage et médiation des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*	4 968	–	–	Priorités nos 1 et 2

Priorités du Tribunal de la dotation de la fonction publique

		Dépenses prévues (en milliers de dollars)		
Nom	Type	2008–2009	2009–2010	2010–2011
1. Instruire les plaintes et statuer sur elles	Permanente	2 278	–	–
2. Fournir des services de médiation	Permanente	880	–	–
3. Améliorer les communications externes	Permanente	200	–	–
4. Renforcer les services généraux	Permanente	1 110	–	–
5. Renforcer la gestion des ressources humaines	Permanente	500	–	–

Plans et priorités du Tribunal

Contexte opérationnel

Le Tribunal de la dotation de la fonction publique a commencé officiellement ses activités le 31 décembre 2005, dans le cadre de la stratégie du gouvernement du Canada visant à moderniser la gestion des ressources humaines, y compris la dotation et les mécanismes de recours connexes, au sein de la fonction publique fédérale.

Depuis sa création, le Tribunal a reçu environ 1 000 plaintes, dont la majeure partie découle des processus de nomination interne. Le Tribunal instruit également les plaintes portant sur les mises en disponibilité, la révocation d'une nomination ou l'application d'une mesure corrective prescrite sur son initiative.

Aux termes de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (*LEFP*), les motifs des plaintes liées à un processus de nomination interne sont les suivants : abus de pouvoir dans l'application du mérite, abus de pouvoir dans le choix du processus et défaut d'évaluer un candidat dans la langue de son choix.

Compte tenu de ces motifs limités, le nombre de plaintes était estimé à 400 par année. Bien qu'il soit impossible de prévoir le nombre de plaintes présentées au Tribunal au cours d'une année donnée, les tendances actuelles semblent indiquer que le nombre de plaintes devrait dépasser les prévisions annuelles d'au moins 50 p. 100.

Étant donné le nombre de plaintes et les ressources limitées dont dispose le Tribunal, celui-ci doit mettre en œuvre des pratiques et procédures qui favorisent le règlement efficace des plaintes. Les priorités mises en lumière pour l'exercice 2008–2009 nous permettront de renforcer les bases établies au cours des deux premières années d'existence du Tribunal par l'examen des processus de plainte et d'audience et par l'apport des changements jugés nécessaires.

En vertu de la *LEFP*, le Tribunal peut, par règlement, régir ce qui suit : les modalités et les délais de présentation des plaintes déposées; la procédure à suivre pour les audiences; le délai d'envoi des avis et autres documents; les modalités applicables aux avis donnés à la Commission canadienne des droits de la personne et la communication de renseignements obtenus en vertu de la *Loi* au cours d'un processus de nomination ou de l'instruction de plaintes.

L'application du *Règlement du Tribunal de la dotation de la fonction publique*, en vigueur depuis le 31 décembre 2005, a montré qu'il était nécessaire d'apporter des changements pour clarifier l'objectif de certaines dispositions. Par conséquent, le Tribunal a entrepris un examen du *Règlement* et a consulté les intervenants principaux à cet égard. Une version modifiée du *Règlement* sera diffusée en 2008.

Facteurs internes

Compte tenu du fait que son effectif est constitué de 25 employés et de 5 membres à temps plein, le Tribunal doit relever le même défi que les autres organismes de très petite taille, c'est-à-dire que de nombreuses tâches doivent être effectuées par une petite équipe. Il est donc essentiel de rationaliser les procédures afin de pouvoir maintenir la charge de travail à un niveau acceptable. Nous avons trouvé des espaces de bureau supplémentaires, et un certain nombre de processus de nomination visant la dotation de divers postes sont actuellement en cours au sein du Tribunal.

L'absence de financement permanent au Tribunal signifie que l'utilisation des ressources disponibles doit être optimisée dans la mesure du possible et qu'il faudra continuer à solliciter ce financement.

Étant donné que le Tribunal est un élément clé de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (*LMFP*), et par le fait même de la nouvelle *LEFP*, ses opérations sont essentielles à la crédibilité et à l'efficacité des deux lois. S'il ne dispose pas de financement permanent et approprié, le Tribunal pourrait s'exposer aux risques suivants :

- Impossibilité d'instruire rapidement les plaintes, ce qui causerait un retard considérable dans les opérations du Tribunal.
- Perte de crédibilité causée par l'accumulation de travail et l'incapacité du Tribunal d'atteindre ses objectifs.
- Roulement de personnel élevé attribuable à un avenir incertain.

S'il n'obtient pas la garantie de disposer d'un financement permanent et approprié pour l'exercice 2009–2010 et au-delà, le Tribunal continuera de se préoccuper des questions de financement et des lacunes importantes, ce qui l'empêchera de se consacrer entièrement à son mandat. En sa qualité d'organisme de recours indépendant, le Tribunal doit disposer d'un avenir sûr; autrement, la valeur et les garanties de la *LMFP* pourraient être remises en question. Un financement permanent et approprié permettrait au Tribunal de se concentrer sur son mandat et de faire en sorte que la fonction publique puisse évoluer pour atteindre les objectifs de modernisation et assurer un service de haute qualité à la population canadienne.

Facteurs externes

Les gestionnaires délégataires des ministères et des organismes ont commencé à tirer parti de la marge de manœuvre que leur offre la nouvelle *Loi* et mènent un nombre croissant de processus de dotation collective pouvant viser des centaines de candidats et entraîner des nominations nombreuses et successives. Chaque nomination ou série de nominations peut ensuite être assortie d'un droit de recours. Ce type de mesure de dotation entraîne donc une augmentation de la charge de travail du Tribunal, particulièrement en ce qui a trait aux tâches administratives rendues nécessaires par le système de gestion des dossiers du Greffe (c.-à-d. qu'il faut transmettre un avis aux nombreuses parties à une plainte, fixer la date des audiences, etc.).

Un examen de la *LMFP* (y compris de la nouvelle *LEFP*) aura lieu en 2010. Non seulement le Tribunal doit-il s'assurer que ses décisions sont conformes à l'esprit et à l'intention de la nouvelle *Loi*, mais il doit également formuler des recommandations en vue d'améliorer son efficacité globale.

Compte tenu du nombre croissant d'employés admissibles à la retraite, le gouvernement du Canada s'est engagé à renouveler son effectif au moyen de mesures de recrutement plus efficaces et du perfectionnement professionnel ciblé des employés. Toute augmentation subséquente des mesures de dotation pourrait entraîner un accroissement proportionnel du nombre de plaintes présentées au Tribunal.

Bien que la compréhension du processus de plainte du Tribunal ait augmenté considérablement chez les gestionnaires, les conseillers en ressources humaines et les représentants des agents négociateurs, certaines préoccupations persistent. Il faut donc continuer de fournir des renseignements à jour et pertinents à tous les intervenants.

Les ministères, les organismes et les agents négociateurs disposent tous de ressources limitées pour traiter les plaintes relatives à la dotation. Compte tenu de la charge de travail respective de chaque partie, le Tribunal reçoit de nombreuses demandes visant à faire prolonger les délais et rencontre fréquemment des difficultés lorsqu'il s'agit de fixer la date des séances de médiation, ce qui peut entraîner des retards dans le processus de plainte.

Priorités du programme

Dans cette section sont fournis des détails sur les initiatives relevées pour la période visée, à l'appui du résultat stratégique du Tribunal, lequel objectif consiste à *parvenir à un règlement juste et impartial des conflits liés aux nominations internes et aux mises en disponibilité au sein du gouvernement du Canada.*

Étant donné que la seule activité de programme du Tribunal est l'arbitrage et la médiation des plaintes présentées en vertu de la *LEFP*, les deux priorités principales du Tribunal demeurent les mêmes.

1. Instruire les plaintes et statuer sur elles

   Dépassant largement les prévisions, le nombre de plaintes reçues a fait ressortir la nécessité de disposer d'un système de gestion des dossiers exhaustif et intégré, permettant d'assurer le traitement efficient des plaintes. À cette fin, le Tribunal continuera d'élaborer et de mettre en œuvre un système de gestion des dossiers personnalisé, qui prendra en charge de nombreuses fonctions; par exemple, le système permettra aux membres et au personnel du Tribunal de vérifier le statut d'un dossier et de fixer la date des audiences et des séances de médiation, tout en donnant aux plaignants la possibilité de suivre la progression de leurs plaintes sur Internet.

   À la lumière du succès de la mise en œuvre des mécanismes relatifs au mode alternatif de règlement des litiges – c'est-à-dire la communication de renseignements et les conférences préparatoires – le Tribunal élaborera et mettra en œuvre des politiques et des procédures liées à la tenue de conférences de règlement. Celles-ci permettront aux parties de discuter des points forts et des lacunes de leur dossier avec un membre du Tribunal.

   Des séances de formation portant sur des domaines comme les conférences de règlement seront fournies aux membres et au personnel du Tribunal, ce qui permettra d'assurer l'uniformité et la qualité des décisions rendues et des services offerts.

2. Fournir des services de médiation

   La demande relative aux services de médiation du Tribunal continue d'augmenter de façon constante. Au cours des deux dernières années, les deux tiers de toutes les séances de médiation ont eu lieu à l'extérieur de la région de la capitale nationale. Étant donné qu'il a éprouvé certaines difficultés à répondre à cette demande en raison des ressources limitées dont il dispose, le Tribunal examinera la possibilité d'accroître la prestation des services de médiation dans les régions.

   Le programme de formation du Tribunal en négociation raisonnée et en médiation continuera d'être offert régulièrement à l'échelle du pays, afin que les intervenants principaux – notamment les spécialistes des ressources humaines, les gestionnaires délégataires et les représentants des agents négociateurs – soient bien préparés à assumer les rôles et responsabilités liés à la médiation.

3. Améliorer les communications externes

La stratégie de communication et de sensibilisation du Tribunal a connu beaucoup de succès. Il est toutefois essentiel pour le fonctionnement du Tribunal que ses intervenants continuent à recevoir des renseignements pertinents, en temps opportun, en ce qui a trait aux décisions, aux politiques et aux procédures du Tribunal. Ce dernier continuera donc d'élaborer et de diffuser des outils et produits de communication et de déployer tous ses efforts pour établir et maintenir des relations positives avec les groupes d'intervenants.

Le Tribunal est en train d'examiner le mandat de son groupe de discussion avec les intervenants afin de développer davantage son forum et favoriser une consultation régulière et fructueuse.

Au cours de l'exercice 2008–2009, le site Web du Tribunal sera restructuré afin d'assurer une plus grande accessibilité de son contenu, et les représentants du Tribunal continueront de faire des présentations aux groupes intéressés, sur demande.

Priorités de gestion

1. Renforcer les services généraux

Le Tribunal se trouve maintenant en bonne position pour améliorer ses pratiques de gestion. Au cours de la prochaine année, il procédera graduellement à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une politique et d'un plan de gestion de l'information à la fois exhaustifs et pratiques. Il procédera d'autre part durant cette période à l'établissement et l'exécution d'un plan quinquennal de vérification et d'évaluation.

2. Renforcer la gestion des ressources humaines

Une fois l'infrastructure de base mise en place, le Tribunal pourra consacrer davantage de temps et de ressources à l'élaboration d'un plan intégré de ressources humaines et d'activités, de plans d'apprentissage continu pour tous les employés et de politiques en matière de ressources humaines dans des domaines comme la gestion du rendement, l'aide aux employés, et les valeurs et l'éthique.

Liens avec les résultats du gouvernement du Canada

Affaires gouvernementales

La *LEFP* a été conçue pour assurer la modernisation de la dotation au sein de la fonction publique par le truchement de mécanismes de recours indépendants visant le règlement des plaintes liées aux nominations internes et aux mises en disponibilité, ainsi que pour favoriser l'efficacité et une meilleure disponibilité des services de médiation pour le règlement des plaintes.

En s'efforçant d'adopter un processus décisionnel transparent, impartial et solide et de fournir aux ministères, aux organismes et aux agents négociateurs le soutien nécessaire pour permettre aux parties de régler les plaintes sans la tenue d'une audience officielle, le Tribunal contribue à la gestion efficace des ressources humaines au sein de la fonction publique et à la protection de l'intégrité du processus de nomination. Ce faisant, le Tribunal soutient une fonction publique axée sur le mérite, capable de fournir des services de haute qualité à la population canadienne.

SECTION II

Analyse des activités de programme par résultat stratégique

Résultat stratégique

Résolution juste et impartiale de différends survenant dans le cadre des nominations internes et des mises en disponibilité dans le gouvernement du Canada.

Indicateur	Cible
Pourcentage de plaintes ayant fait l'objet d'un examen judiciaire au motif que le Tribunal a omis de respecter le principe de la justice naturelle, l'équité procédurale ou toute autre procédure.	3 %

Ressources financières (en milliers de dollars)

2008–2009	2009–2010	2010–2011
4 968	–	–

Ressources humaines

2008–2009	2009–2010	2010–2011
35 ETP	35 ETP	35 ETP

Stratégie de mesure du rendement

Dans le Rapport sur les plans et les priorités du Tribunal de 2007-2008, les cibles relatives aux divers indicateurs n'avaient pas été bien définies dans la mesure où les opérations du Tribunal étaient encore au stade de développement. Au cours de la dernière année, le Tribunal a élaboré un cadre de mesure du rendement conformément à la SGRR et a défini de nouvelles cibles précises pour chacun des indicateurs. Il convient de noter que le cadre de mesure du rendement du Tribunal fera l'objet d'améliorations constantes au fur et à mesure que le Tribunal acquerra de l'expérience et peaufinera ses politiques et ses procédures de plainte.

Nom de l'activité de programme

Arbitrage et médiation des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique.*

Résultats attendus

1. Décisions judicieuses et bien étayées rendues par le Tribunal dans les délais prévus

   L'objectif principal du Tribunal consiste à rendre des décisions de qualité en ce qui a trait aux plaintes présentées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Un aspect important de l'évaluation de la qualité est le nombre de contestations judiciaires des décisions du Tribunal présentées à la Cour fédérale aux fins d'examen judiciaire et, parmi celles-ci, le nombre de demandes rejetées.

   Il est également important de mesurer le laps de temps écoulé entre le moment où l'audience a lieu et celui où la décision est diffusée. Il n'est pas utile de prendre comme indicateur le temps écoulé entre la présentation de la plainte et l'audience, vu les nombreux facteurs qui ne dépendent pas du Tribunal – par exemple, le nombre de demandes fondées visant à faire prolonger les délais, la difficulté de fixer la date des séances de médiation et des audiences, etc.

   Voici les indicateurs et les cibles visant à mesurer la qualité et les délais en ce qui a trait aux décisions :

Indicateur	Cible
Pourcentage de décisions dont les motifs sont diffusés dans les deux mois suivant la tenue de l'audience	80 %
Pourcentage de décisions du Tribunal confirmées à la suite d'un examen judiciaire	95 %

2. Utilisation optimale des services de résolution des conflits du Tribunal par les parties

   Conformément à l'esprit et à l'intention de la Loi sur la modernisation de la fonction publique, le Tribunal s'efforce d'aider les parties à régler la plainte sans procéder à une audience officielle.

   Dans son Rapport de 2007-2008, le Tribunal avait établi un taux de participation de 40 % en ce qui a trait à la médiation, c'est-à-dire qu'il avait pour objectif que 40 % de toutes les plaintes présentées fassent l'objet d'une médiation. Toutefois, les parties à une plainte ne sont pas tenues de participer au processus de médiation. Il a donc été déterminé qu'un indicateur plus approprié pour évaluer l'efficacité des services de médiation du Tribunal serait le nombre de plaintes retirées (en pourcentage) à la suite du processus de médiation.

   Par conséquent, l'indicateur et la cible servant à mesurer l'utilisation des services de règlement des conflits du Tribunal sont les suivants :

Indicateur	Cible
Pourcentage de processus de médiation ayant mené au retrait d'une plainte	70 %

SECTION III
Renseignements supplémentaires

Tableau 1 : Services reçus à titre gracieux

(en milliers de dollars)	2008–2009
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	376
Contributions de l'employeur aux primes d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	222
Services reçus à titre gracieux en 2008–2009	598

SECTION IV

Autres points d'intérêt

Loi et règlement

Loi sur l'emploi dans la fonction publique	L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13
Règlement du Tribunal de la dotation de la fonction publique	DORS/2006-6

Coordonnées

Tribunal de la dotation de la fonction publique
240, rue Sparks, 6e étage ouest
Ottawa, ON K1A 0A5

Téléphone :	613-949-6516 ou 1-866-637-4491
Télécopieur :	613-949-6551
ATS :	1-866-389-6901
Courriel :	Info@psst-tdfp.gc.ca
Site Web :	www.psst-tdfp.gc.ca

Publications et autres documents pertinents

Guide de procédures du Tribunal de la dotation de la fonction publique, 2007

Responsabilités législatives

La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* exige que le Tribunal entreprenne les activités suivantes, ou lui permet de le faire :

1. Le Tribunal a pour mission d'instruire les plaintes présentées et statuer sur elles [par. 88(2)];

2. S'il juge la plainte fondée, le Tribunal peut annuler la décision de mettre le plaignant en disponibilité et ordonner à l'administrateur général de prendre les mesures correctives qu'il estime indiquées; il ne peut toutefois ordonner la mise en disponibilité d'un fonctionnaire [par. 65(4)];

3. Lorsqu'il décide si une plainte visant une mise en disponibilité est fondée, le Tribunal peut interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sauf les dispositions de celle-ci sur le droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes [par. 65(7)];

4. S'il juge la plainte fondée, le Tribunal peut ordonner à la Commission ou à l'administrateur général, selon le cas, d'annuler la révocation [art. 76];

5. S'il juge la plainte fondée, le Tribunal peut ordonner à la Commission ou à l'administrateur général de révoquer la nomination interne ou de ne pas faire la nomination, selon le cas, et de prendre les mesures correctives qu'il estime indiquées [par. 81(1)];

6. Lorsqu'il décide si la plainte visant une nomination interne est fondée, le Tribunal peut interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sauf les dispositions de celle-ci sur le droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes [art. 80];

7. S'il juge la plainte fondée, le Tribunal peut ordonner à la Commission ou à l'administrateur général de révoquer la nomination consécutive à la prise des mesures correctives ou de ne pas faire la nomination, selon le cas. Il peut aussi donner à la Commission ou à l'administrateur général les directives qu'il estime indiquées pour l'application des mesures correctives [art. 84];

8. Le Tribunal peut, en tout état de cause, offrir des services de médiation en vue de régler une plainte [par. 97(1)];

9. Le Tribunal peut, pour l'instruction d'une plainte, de la même façon et dans la même mesure qu'une cour supérieure d'archives, convoquer des témoins et les contraindre à comparaître et à faire sous serment des dépositions orales ou écrites [al. 99(1)*a*)];

10. Le Tribunal peut ordonner l'utilisation de tout moyen de communication permettant à tous les participants à une audience de communiquer adéquatement entre eux [al. 99(1)*b*)];

11. Le Tribunal peut faire prêter serment et recevoir les affirmations solennelles [al. 99(1)*c*)];

12. Le Tribunal peut accepter des éléments de preuve, qu'ils soient admissibles ou non en justice [al. 99(1)*d*)];

13. Le Tribunal peut obliger, en tout état de cause, toute personne à produire les documents ou pièces qui peuvent être liés à toute question dont il est saisi [al. 99(1)*e*)];

14. Le Tribunal peut, sous réserve des restrictions que le gouverneur en conseil peut imposer en matière de défense ou de sécurité, pénétrer dans des locaux ou sur des terrains de l'employeur où des fonctionnaires exécutent ou ont exécuté un travail, procéder à l'examen de tout ouvrage, matériau, outillage, appareil ou objet s'y trouvant, ainsi qu'à celui du travail effectué dans ces lieux, et obliger quiconque à répondre aux questions qu'il estime utile de lui poser relativement à la plainte [al. 99(1)*f*)];

15. Le Tribunal peut rejeter de façon sommaire les plaintes qu'il estime frustratoires [par. 99(2)];

16. Le Tribunal peut statuer sur une plainte sans tenir d'audience [par. 99(3)];

17. Le Tribunal statue sur la plainte présentée et transmet à la Commission et à toute personne qui a exercé son droit de se faire entendre à l'égard de la plainte copie de la décision et, le cas échéant, des motifs écrits de celle-ci, ainsi que de toute ordonnance qu'il rend en l'espèce [art. 101];

18. Le Tribunal peut, par règlement, régir les modalités et le délai de présentation des plaintes présentées; la procédure à suivre pour l'audition des plaintes; le délai d'envoi des avis et autres documents au titre des plaintes; les modalités applicables aux avis donnés à la Commission canadienne des droits de la personne; la communication de renseignements [art. 109];

19. Le Tribunal établit et transmet un rapport annuel au Parlement, par l'entremise du ministre du Patrimoine canadien, au cours de l'exercice [par. 110 (1)].

20. Dans l'exécution de sa mission, le Tribunal peut faire usage des installations et services des ministères, des commissions et organismes du gouvernement du Canada [par. 93(2)].